

ชื่อกิจกรรม การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร
หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ได้มีนโยบาย “หน่วยงาน กทม. เข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ” เพื่อให้กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในกรุงเทพมหานครได้รับการยอมรับผ่านความเข้าใจจากกรุงเทพมหานครในฐานะหน่วยงานของรัฐ ประชาชน ได้รับการบริการอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความเข้าใจในความอ่อนไหวทางเพศ (Gender Sensitivity) และความเท่าเทียมทางเพศ โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ลงนามในประกาศ กรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม ทางเพศในการทำงาน เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครทราบ และถือปฏิบัติและมีเจตนาร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจาก การเลือกปฏิบัติทางเพศ การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกัน อย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นเลือกปฏิบัติ ล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน ผู้รับบริการและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการ ติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับกรุงเทพมหานคร

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครด้านการส่งเสริม ความเท่าเทียมทางเพศบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ สำนักงาน ก.ก. จึงได้จัดทำกิจกรรม การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานครเพื่อขับเคลื่อนนโยบายของผู้ว่าราชการ- กรุงเทพมหานคร ให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินการและยกระดับกรุงเทพมหานครให้เป็นต้นแบบแก่ หน่วยงานภาครัฐอื่นในด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมและ สนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานครให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร- กรุงเทพมหานคร

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานดำเนินการตามนโยบายและประกาศกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับ นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร

๓.๒ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ ของกรุงเทพมหานคร

๔. ลักษณะโครงการ

๑) ประเภทโครงการ เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการ- กรุงเทพมหานคร

๒) ความสอดคล้อง...

๒) ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิติปลอดภัยดี นโยบายที่ ๙ “หน่วยงาน กทม. เข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ” และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข (HR High Quality : Happiness & Performance) กลยุทธ์ ๑.๔ สร้างสภาพแวดล้อม/พื้นที่การทำงาน และกลไกให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบุคคล (Personalization) เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน รักษาคุณภาพไว้ในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพันต่องาน ต่อองค์กร และต่อสาธารณะ

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๗ ณ หน่วยงานสังกัด กรุงเทพมหานคร

๖. แผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. สืบรวจผลการดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่องนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ (รอบที่ ๑)	↔											
๒. วิเคราะห์ผลการดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานครฯ		↔										
๓. จัดทำแผนงานโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร เพื่อเวียนแจ้งหน่วยงานทราบ			↔									
๔. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นหน่วยงานให้ดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่องนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ			↔									

๖. แผนปฏิบัติการ (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๕. สำนักงาน ก.ก. และ หน่วยงานดำเนินการ ตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่กำหนด เพื่อส่งเสริมความ เท่าเทียมทางเพศ				←						→		
๖. สำนวจผลการ ดำเนินการตามประกาศ กรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือก ปฏิบัติทางเพศฯ (รอบที่ ๒)											↔	
๗. สรุปผลการ ดำเนินการกิจกรรม การส่งเสริมความ เท่าเทียมทางเพศฯ เสนอผู้บริหาร												↔

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ความเสี่ยงของกิจกรรมและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของ ความเสี่ยง	แนวทางการบริหาร ความเสี่ยง
หน่วยงานไม่ให้ความร่วมมือในการ ดำเนินกิจกรรมการ ส่งเสริมความเท่า เทียมทางเพศฯ	๒	๒	น้อย	ให้หน่วยงานมีส่วน ร่วมในการออกแบบ กิจกรรมการส่งเสริม ความเท่าเทียม ทางเพศฯ

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นต้นแบบในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
ให้แก่หน่วยงานภาครัฐอื่น

๙.๒ ข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ
ของการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ	ร้อยละ ๑๐๐	ผลผลิต	เครื่องมือในการใช้วัด แบบรายงานกิจกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
ผลการดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ	ร้อยละ ๘๐	ผลลัพธ์	เครื่องมือในการใช้วัด แบบสำรวจผลการดำเนินการตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

ติดตามความก้าวหน้าในระบบการบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Digital Plans)

๑๐.๓ การประเมินผลกิจกรรม

ประเมินผลจากการดำเนินการแต่ละกิจกรรมและรายงานผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบหลังจากการดำเนินโครงการเสร็จสิ้น

ลงชื่อ.....ผู้เสนอกิจกรรม
(นางอริญญา นุชสาย)
ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาระบบบริหาร
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ก.

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติกิจกรรม
(นายณัฐพงศ์ ดิษยบุตร)
หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.